

1. PLAN: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO- PETH

2. PERIODO: De enero a diciembre de 2026

3. OBJETIVO: Fortalecer y potenciar el talento humano de la ESE Universitaria del Atlántico, a través de la implementación de planes y políticas, promoviendo un ambiente laboral favorable durante las diferentes etapas del ciclo de vida laboral (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) que fomente el sentido de pertenencia y el desarrollo integral, propiciando la calidad del servicio en concordancia con las metas institucionales.

4. ÍTEM	5. OBJETIVO ESPECIFICO	6. ACTIVIDAD	7. RESPONSABLE	8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												9. META	10. INDICADOR	11. METODOLOGÍA DE CÁLCULO / UNIDAD DE MEDIDA	12. SOPORTE DE VERIFICACION
				ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
1	Identificar, diagnosticar y analizar las competencias, habilidades, características demográficas y condiciones laborales de los colaboradores de la ESE UNA que permitan tomar decisiones de las acciones a ejecutar en la Gestión Estratégica de Talento Humano	Realizar la Caracterización de los funcionarios vinculados a la Planta de Personal de la ESE Universitaria del Atlántico	Dirección Talento Humano													100%	Caracterización de los funcionarios vinculados a la Planta	Caracterización de los funcionarios vinculados a la Planta	Caracterización de los funcionarios vinculados a la Planta
2	Evaluar el nivel de madurez, fortalezas y debilidades en la implementación de la política de talento humano dentro de una entidad pública, permitiendo establecer una línea de base para mejorar la gestión, la planeación y el desarrollo de los servidores.	Realizar acciones derivadas de las rutas crecimiento y liderando talento	Dirección Talento Humano													100%	Número de acciones diseñadas / Número de acciones ejecutadas * 100	Porcentaje	Soporte de la realización de las actividades
3	Planificar y programar la provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la Empresa Social del Estado Universitaria del Atlántico para la vigencia 2026, a partir de la identificación y caracterización de las vacancias existentes, definiendo los mecanismos de provisión aplicables y garantizando su articulación con la planeación del talento humano, en observancia de la normatividad vigente	Elaborar y presentar para aprobación el Plan Anual de Vacantes ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Dirección Talento Humano													100%	Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes	Plan Anual de Vacantes aprobado y publicado
4	Implementar estrategias de previsión del empleo mediante un plan de acción que	Elaborar y presentar para aprobación el Plan de Previsión del Talento Humano ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Dirección Talento Humano													100%	Plan de Previsión	Plan de Previsión	Plan de Previsión aprobado y publicado
5	Promover ambientes propicios para el bienestar y el desempeño laboral de los servidores	Elaborar y presentar para aprobación el Plan de Bienestar e Incentivos ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Dirección Talento Humano													100%	Plan de Bienestar e Incentivos	Plan de Bienestar e Incentivos	Plan de Bienestar e Incentivos aprobado y publicado
6	Fortalecer las habilidades y competencias del personal mediante programas de capacitación	Elaborar y presentar para aprobación el Plan Institucional de Capacitación (PIC) ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Dirección Talento Humano													100%	Plan Institucional de Capacitación	Plan Institucional de Capacitación	Plan Institucional de Capacitación aprobado y publicado
7	Implementar y evaluar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Elaborar y presentar para aprobación el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Dirección Talento Humano													100%	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado y publicado
8	Valorar, mediante juicios objetivos, el mérito de los servidores públicos de carrera administrativa.	Verificar la realización de las evaluaciones de desempeño de los empleados públicos con derechos de carrera administrativa.	Dirección Talento Humano													100%	Número de servidores con derechos de carrera administrativa evaluados / Número total de servidores de carrera administrativa * 100	Porcentaje	Evaluaciones realizadas
9	Socializar a todos los servidores públicos de la ESE Universitaria del Atlántico la ruta de atención para la garantía de derechos y la prevención del acoso laboral y sexual, con el fin de fortalecer la cultura institucional de respeto, protección, denuncia oportuna y cero tolerancia frente a estas conductas.	Socializar a todos los servidores públicos de la ESE Universitaria del Atlántico la ruta de atención para la garantía de derechos y prevención del acoso laboral y sexual.	Dirección Talento Humano													70%	Número de servidores públicos vinculados a la planta de personal socializadas / Número total de servidores públicos vinculados a la planta de personal * 100	Porcentaje	Acta de capacitación Listados de asistencia

Aprobó:

Cargo:

Área:

MIGUEL ANGEL VISBAL LARA

DIRECTOR TALENTO HUMANO

TALENTO HUMANO